

平成 27 年 3 月 23 日 発行

キャリア・アップ NEWS 3 月号

《経営者・管理者が読むニュースレター》

〈春です!! 弊社の事務所にも【つばめ】が・・・〉



(去年のヒナにかえった写真より)

日に日に春を感じる季節となりました。企業では、新入社員を迎える時期でもあります。社会人となる彼らは、不安を抱えながらも、これからの未来に対する希望に向けて満ち溢れたエネルギーを持っています。

彼らは今後組織の活性化に一役を担う存在になります。

話は変わりますが、弊社の事務所の玄関でも〈つばめ〉達が卵を産む準備のために今年もやってきました。新たなエネルギーを感じ大切に育てられる環境を作りたいと思います。

組織・チームを一丸とさせたいが、

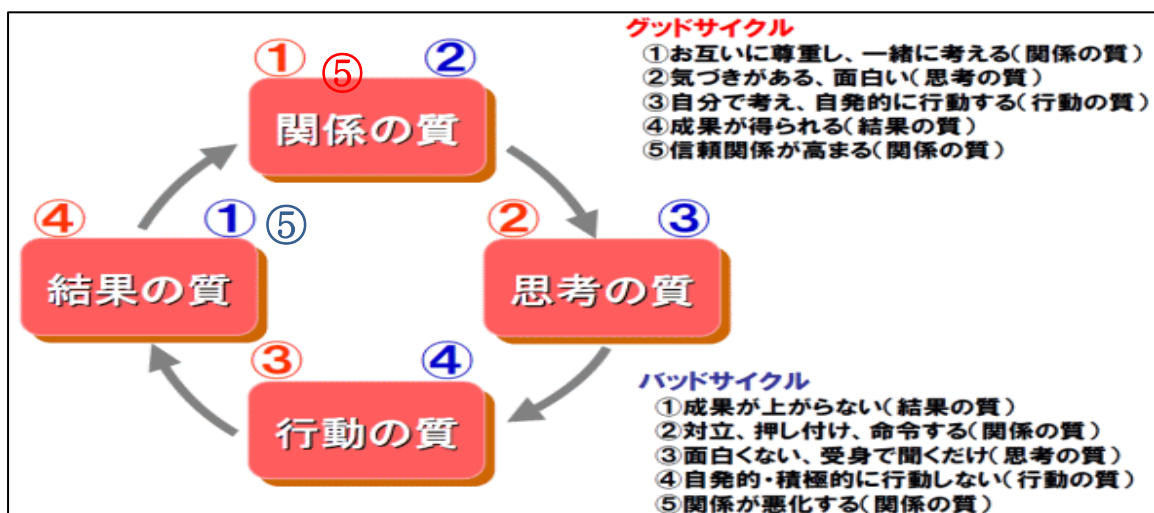
「それが難しい」と悩んでいるリーダーへ

あなたはリーダーという立場で、ご自分の持ち味や個性を活かしたリーダーシップを発揮され、これまでに数々の成果や業績を作ってこられました。

しかし、どうもこのところ、部下達に「やらされ感」や「なぜか、組織の一体感のなさ」を感じ不安に思いませんか?

不安を感じているあなたには、とても大切な情報を提供致します。

※マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している「成功循環モデル」の図より



□配信停止 (FAX :)

□メール配信切り換え (メールアドレス)

ご記入の上、弊社FAX 053-4411-6859まで送信をお願い致します。

「成功循環モデル」とは、組織が長期的に成功し続けるための考え方です。図にあるように、4 つの質（**関係の質、思考の質、行動の質、結果の質**）から構成されています。そして、この4つの質のうち、どの質を最初に高めるかによって成果が出ない「**バッドサイクル**」になるか、成果が上がる「**グッドサイクル**」になるかに分かれます。



バッドサイクルは、「結果の質」を向上させようと、とにかく**結果のみを求める**ことで生じます。「結果以外は全てムダなもの」と切り捨ててしまうような管理をしているケースがこれに当たります。

メンバーの立場で考えると、経営トップや現場リーダー（あなた自身）と「どうしたら納期を守った仕事ができるのか」といった相談ができないまま、「とにかく納期を守ることがあなたの仕事だ」と言い、納期を強要するような仕事方法です。

納期を強要して、一時的には「結果の質」である納期を守ることができることもあるかもしれません。

しかし、メンバーを追い詰め、心理的に負荷をかけた状態での成功は持続しないでしょう。いずれは結果が出なくなります。プレッシャーを掛けただけで成果が出るほど、どんな仕事も単純なものではないはずで

「強要された」と感じたメンバーは、結果が出ない時は他人のせいになります。するとチームの中に**対立や押し付け、指示命令が増え、「(人間)関係の質」が悪化した状態**になり、その結果、「やらされ感」「自分のことしか考えない社員」が出てくるのです。

「関係の質」を悪化させるもう一つの例として、メンバーの存在が成果を上げるために欠かせない「パートナー」ではなく、「代替可能な下請け業者」にしてしまうケースです。

人は、相手が自分にどのような態度で接しているのかを敏感に察知するものです。経営トップ・現場リーダーが、「成果が出せないメンバーなら（あるいは仕事ができないほど疲弊したら）、取り替えれば良い」と考えるようでは、「人間関係」は構築できません。

「関係の質」が悪化すると、メンバーは仕事に対して興味や熱意を失い、「納期を守ろう」という意識すら希薄になります。（「**思考の質**」の悪化）。やがて受身になり、積極的な行動もせず、チームの状態をどこか他人事のように捉える空気がまん延してしまい課題解決に向けた行動を積極的に取らなくなります（「**行動の質**」の悪化）。メンバーは行動しないので結果が出ません（「**結果の質**」のさらなる悪化）。

一方の**グッドサイクル**は、「**関係の質**」を高めることから始まります。「関係の質」を高めるには、お互いを尊重した上で現場リーダーとメンバーが理解し合い、課題に対して一緒に考える「尊重する姿勢」をとります。「尊重する姿勢」とは、メンバーを「**欠くことのできないパートナー**」として接することです。

しかし、残念なことに現場リーダーの中には、メンバーを「できない人」と見てしまう人がいます。「自分は優秀だからこそ現場リーダーのポジションにいる」と思い、メンバーを自分と比較して、でき

配信停止（FAX： ）

メール配信切り換え（メールアドレス ）

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。

ない事を不満に思うのです。

現場リーダーとして、メンバーを「欠くことのないパートナー」として接することは「効果的」ではありませんが、メンバー全員に対してしなければならないというわけでもありません。まずは、現場リーダーとして無理のない範囲から始め、徐々に「欠くことのないパートナー」と思えるメンバーを増やしていくことでメンバーとの「関係の質」を高められるようになります。

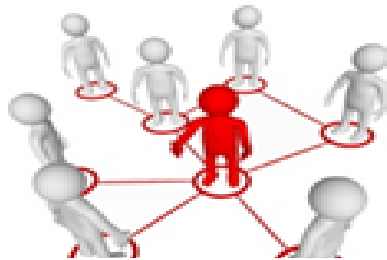
★「**関係の質**」が高まると、メンバーは自分から課題に気づくようになり、仕事を面白いと感じ始めます。（「思考の質」の向上）。すると、自発的に行動するようになります。（「行動の質」の向上）。その結果として、成果が上がり（「結果の質」の向上）、さらに**信頼関係が高まる**ようになります。（「関係の質」のさらなる向上）。

★「**結果の質**」を高めるのに、まずは「**関係の質**」を高めるという方法は「遠回り」に感じるかもしれませんが、しかし、メンバーとの「**関係の質**」を高めないまま「**結果の質**」を高めようとしても、「**笛吹けど踊らず**」と空回りするばかりで**結果に結びつきません**。

参考：青木裕氏 成功する IT マネージャーの「人づきあい術」より

「遠きをはかる者は富み、近くをはかる者は貧す」 二宮尊徳より

- ・「**関係の質**」を高める為には、どうすればよいのか??
- ・部下との**信頼関係の問題を解決するための具体的な方法**についてレポートにまとめました!! ご興味のある方は、下記までお申込みください。



〈 成功するリーダーのための「人づきあい術」 〉 無料レポート希望

申し込み書

FAX 053-411-6859 または、info@career-up.co.jp まで
下記内容を記入後お送りください。 確認次第、送らせていただきます。

企業名

ご住所

ご担当者名

お役職

FAX

メールアドレス

配信停止（FAX： ）

メール配信切り換え（メールアドレス ）

ご記入の上、弊社FAX053-411-6859まで送信をお願い致します。